

## **Quelle place pour l'État dans le dialogue social dans les très petites entreprises ? Une lecture critique**

Si le développement des très petites entreprises (TPE) c'est-à-dire celles de moins de 11 salariés continue à se poursuivre en France (rapport annuel Bpi France 2018), représentant plus de deux millions d'entreprises et plus de 4.5 millions de salariés, elles apparaissent encore comme une zone de « non citoyenneté sociale » plus de dix ans après le constat dressé par Tournadre-Plancq et Verrier (2008). En dessous des seuils légaux de représentation syndicale, elles échappent aux avancées sociales négociées par les syndicats dans les grandes entreprises. Elles ne profitent que des accords de branche. Cette situation s'explique principalement par une opposition historique et omniprésente du patronat à la présence des syndicats dans les TPE mais aussi par le désintérêt des salariés concernés pour l'action collective revendicative. Dans ce contexte délicat pour les syndicats, nombreux sont les travaux à souligner le rôle de pilier de l'État dans le développement du dialogue social dans les TPE. Les actions sont en effet nombreuses depuis plus de quarante ans.

Les lois Auroux (1982) marquent la volonté de l'État de développer localement un dialogue social adapté aux spécificités des territoires. L'État va mettre en place différentes instances locales, régionales où les partenaires sociaux ont pu expérimenter la création d'accords sur-mesure, propres à leur bassin d'emplois. Il a permis la possibilité d'avoir des délégués de site c'est-à-dire des représentants syndicaux pour plusieurs TPE dans une même zone géographique d'activité. Il a aussi créé les commissions paritaires régionales interprofessionnelles pour l'artisanat et pour d'autres secteurs d'activités respectivement en 2009 puis en 2017. Cet outil devait permettre un dialogue social dense localement. Enfin, il apparaît aussi comme celui qui a incité les partenaires sociaux à mettre en place les premières élections professionnelles pour les TPE en 2012 puis en 2017, suite à la loi sur la représentativité dans les entreprises en 2008.

Sans nier la réalité de ces actions, notre travail de recherche mené auprès de plus de 60 syndicalistes comme de représentants des employeurs mais aussi de l'État vient nuancer cette vision univoque et positive.

Premièrement, le bilan du dialogue social territorial est plus contrasté que la littérature actuelle ne le suggère sur ces vingt dernières années. L'État a promu par exemple les commissions paritaires régionales interprofessionnelles tout en empêchant pour certaines d'entre elles de créer des normes à l'instar de celles dédiées à l'artisanat en 2009. Ici l'État permet un dialogue mais ne lui donne pas la possibilité d'avoir force de loi. Il n'y a que de la concertation mais pas d'accords possibles. En revanche, pour les autres commissions paritaires régionales interprofessionnelles, il est possible de signer des accords. On voit ici que l'État contribue à complexifier le dialogue social pour les TPE en multipliant les différences.

Deuxièmement, l'État organisa également les premières élections professionnelles en 2012 mais ne permit pas aux syndicats de présenter des listes de candidats. Il n'autorisa que des élections par sigle rendant la relation avec les salariés de TPE impersonnelles, voire difficiles tant l'image des syndicats auprès de cette population est floue voire dégradée.

Enfin en 2017, les « ordonnances Travail » accordèrent la possibilité aux employeurs des entreprises de un à dix neuf salariés (incluant donc les TPE de moins de onze) de négocier directement avec leurs salariés sans passer par le mandatement syndical des salariés négociateurs comme ce fut le cas précédemment. Par ce choix, l'État a finalement choisi d'écarter les syndicats du dialogue social dans les TPE. Il donne raison à une partie du patronat dont le crédo principal a toujours été constant, à savoir préserver des relations directes et sans intermédiaire avec leurs salariés.

Sur cette base, il nous apparaît que l'État a un rôle ambivalent dans le dialogue social dans les TPE. Sans nier son implication, manifeste par les différents outils développés depuis 40 ans, il convient aussi de se rappeler les résultats produits. Aucune représentation syndicale dans les TPE n'existe en France. Elle demeure extérieure aux TPE. Seul le conseiller du salarié est autorisé à intervenir et seulement dans les cas de conflits entre salariés et employeurs. La possibilité récente d'un dialogue social sans syndicat constitue une nouvelle étape dans la marginalisation des syndicats dans le dialogue social en TPE. Elle soulève plusieurs questions : s'agit-il d'un échec de l'État ou des syndicats face au Patronat ? Doit-on y voir une expérimentation d'un dialogue social sans partenaires sociaux qui pourrait s'étendre au-delà des TPE ?

**François Grima et Philippe Sin**

**Références :**

Gazier, B., & Bruggeman, F. (2017). « Tripartisme et dialogue social territorial », Rapport pour le BIT.

Hadas-lebel, R. (2006). Pour une modernisation du dialogue social légitime : représentativité et financement des organisations professionnelles et syndicales, Rapport au Premier Ministre, Paris, La Documentation française.

Haute, T. (2017). « Des votes inexplicables ? Une analyse électorale des scrutins TPE ». Congrès AFSP, Montpellier, France.

Howell, C. (2009). The Transformation of French Industrial Relations: Labor Representation and the State in a Post-Dirigiste Era. *Politics and Society* 37(2): 229–256.

Kall, K., Lillie, N., Sippola, M., & Mankki, L. (2019). Overcoming Barriers to Transnational Organizing Through Identity Work: Finnish-Estonian Trade Union Cooperation. *Work, Employment and Society*, 33 (2), 208-225

Tournadre-Plancq, J., Verrier, B. (2008). « La démocratie politique représentative comme modèle pour la démocratie sociale ? », La note de veille, Centre d'analyse stratégique, n° 99.

Walter, J.-L. (2009). Réalité et avenir du dialogue social territorial, Rapport pour le CESE, juillet.